



**Nombre del alumno: Jiménez Pérez  
Domingo Abel**

**Nombre del profesor: Alejandro de Jesús  
Méndez López.**

**Nombre del trabajo: cuadro sinóptico.**

**Materia: Desarrollo de Habilidades  
Directivas**

PASIÓN POR EDUCAR

**Grado: 2º cuatrimestre**

**Grado: A**

Toma de decisiones, esencia de la dirección

1.- Toma de decisiones: Es el proceso de identificación y selección de la acción adecuada para la solución de un problema específico.

a) Toma de decisiones individual: Es el proceso durante el cual una persona debe escoger entre una o varias alternativas.

2.-Etapas del proceso decisional

1. Percepción y definición del problema
2. Se determina el resultado a que se desea llegar.
3. se plantea el mayor número de decisiones Y luego elegir una.
4. Se elige la alternativa, que satisfaga y que llegue al objetivo Ideal
5. Se elabora el plan de acción, es decir, se fija una estrategia.
- 6.- Se pone en práctica dicho plan.

Tipos de decisiones

Programadas

- Decisiones repetitivas de rutina
- Decisiones a través de procesos específicos establecidos por la organización.

No programadas

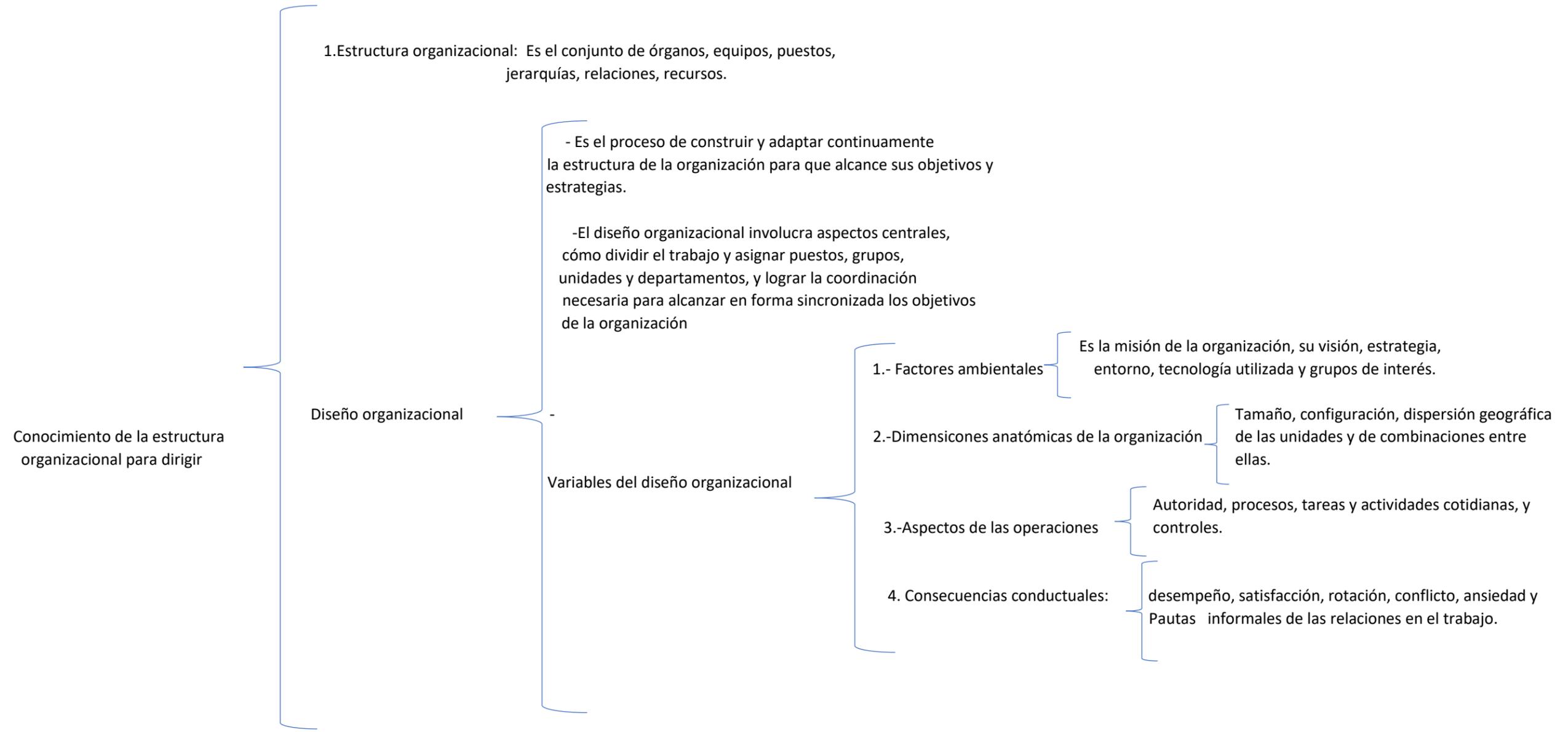
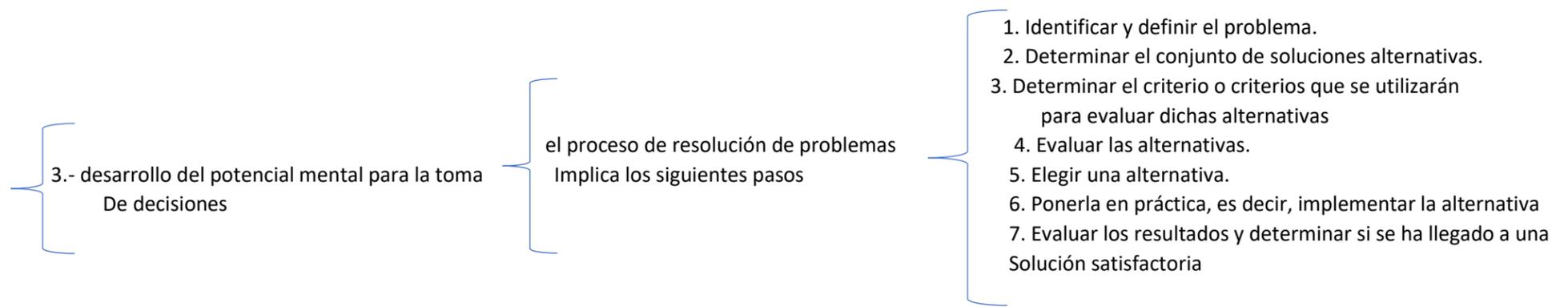
- Decisiones de momento, malas estructuras y nuevas políticas.
- Decisiones tratadas de acuerdo con los procesos generales de solución de problemas.

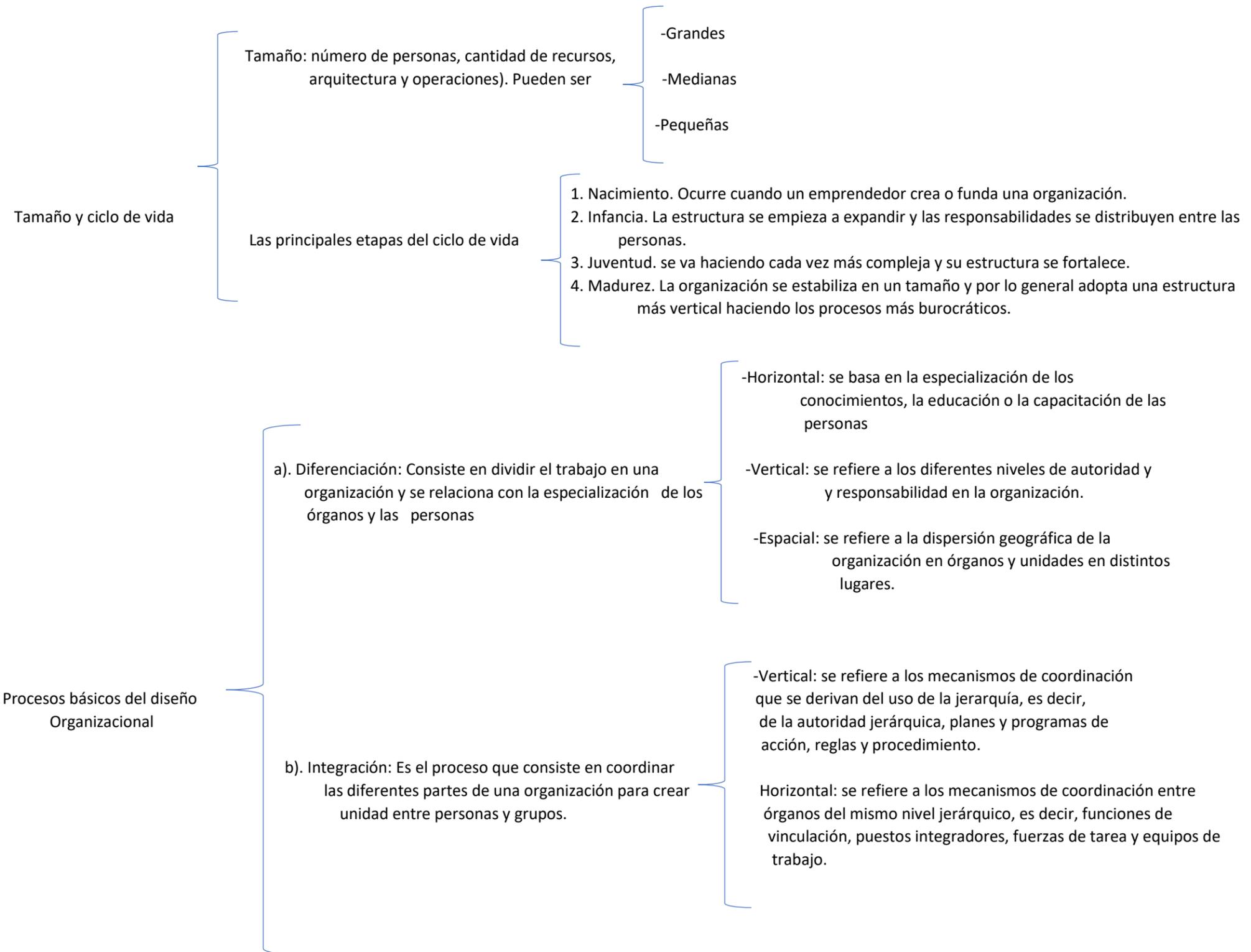
Toma de decisiones en equipo

- Es la última instancia, que de manera responsable Se discute con otras personas en cuanto a la solución de algún problema, su objetivo es buscar e implementar Las mejores estrategias

Barreras para la toma de decisiones efectivas

1. Desconocimiento del tema.
2. la falta de aplicación del debido proceso
3. Tomar la decisión en forma irracional
4. Prejuicios psicológicos.
5. Efectos de perspectiva
6. Falta de objetivad.
7. Desestimar el futuro. Debe costearse a largo y corto plazos.
8. Presiones de tiempo





2.1. Modelos de organización  
Existen tres modelos básicos de Organización

1.-Estructura simple  
Y sus  
Características

- Centralización de la autoridad: el propietario es el director general y concentra toda la autoridad de la toma de decisiones.
- Sencillez: se trata de poca formalidad, reglas, normas y responsabilidad.
- Estructura jerárquica: Es plana y horizontal, con dos niveles de Jerarquización, lo cual favorece la agilidad y la flexibilidad.
- Escaso grado de departamentalización: ésta presenta poca especializaciones y una departamentalización incipiente
- Amplio margen de control: el director general tiene mando sobre todas las personas. A cada jefe le corresponde un gran número de subordinados.
- Agilidad y flexibilidad: permite a la organización responder rápidamente a las condiciones del entorno y ser sumamente flexible para cambiar.

2.- Burocracia: se basa en la estandarización  
Sus características son

- tareas rutinarias
- tareas agrupadas en departamentos funcionales
- autoridad centralizada
- poco margen de control
- toma de decisiones asociadas a la cadena de mando

3.- Estructura matricial: Es una estructura híbrida o mixta que combina dos formas de separación por departamentos: sumamente positivos funcional por productos.

- Aspectos positivos

- que se concentra en funciones especializadas y agrupa a los especialistas, y aquellas de la organización por producto, la cual facilita la coordinación de los especialistas.
- Integra a diferentes especialistas, mejora la comunicación y aumenta la flexibilidad de la organización para el cambio.
- Permite asignar especialistas a diferentes productos o servicios, en lugar - de mantenerlos restringidos a un solo departamento funcional o de producto

Nuevos modelos de organización:  
Existen tres modelos nuevos de estructura: la estructura de Equipo, la organización virtual y la organización sin fronteras

1.- Estructura de equipo: la característica de la estructura de equipo es la coordinación e integración, elimina barreras entre departamentos y descentraliza la toma de decisión, al dejarla en manos de los equipos.

a) Los puntos fuertes de la estructura de equipos son los siguientes:

- Reduce las barreras entre departamentos y aumenta el compromiso de las personas al propiciar una mayor proximidad entre ellas.
- Más flexibilidad en la estructura de la organización y menor tiempo de reacción ante las demandas del cliente y los cambios en el entorno.
- Participación total de personas involucradas en proyectos globales, en lugar de dedicarse a tareas limitadas y monótonas en departamentos separados.
- Costos administrativos más bajos

2.- Estructura en forma de red: su organización es muy pequeña que puede controlar un enorme volumen de operaciones y subcontrata la mayor parte de sus operaciones de negocios.

a) Las ventajas de la estructura en red

- Flexibilidad de la fuerza de trabajo
- Costos administrativos bajos
- Adecuación a cada proyecto
- Permite competitividad a escala global

- Se caracteriza
- Estructura descentralizada
  - La departamentalización es mínima o nula
  - se enfoca en su negocio central
  - No poseen instalaciones ni equipos propios
  - Son organizaciones virtuales basadas en una red de relaciones que contratan servicios de manufactura, distribución, marketing y publicidad con quienes lo hacen mejor y al precio más bajo

b) Los puntos débiles de la estructura de red son

- Falta de control global:
- Mayor incertidumbre y posibilidad de fallas:
- La lealtad de los asociados se debilita, por el temor de ser sustituidos por otros contratos

La nueva lógica de las organizaciones  
Los desafíos del mundo globalizado y la velocidad del cambio  
Obligan a las organizaciones a hacer adaptaciones urgentes  
para sobrevivir en el nuevo entorno de los negocios

características

1. Cadenas de mando más cortas:  
La estructura piramidal ya casi no se aplica, la tendencia actual es eliminar niveles para crear organizaciones no jerárquicas, delgadas y flexibles.
2. Menos unidades de mando: el principio tradicional que dice que cada persona sólo depende de un superior está en tela de juicio.
3. Mayor margen de control. Las organizaciones optan por dar a sus administradores un margen de maniobra más amplio, lo cual reduce la supervisión directa y facilita la delegación de responsabilidades y la autonomía de las personas.
4. Mayor participación y atribución de facultades de decisión (empowerment).  
La participación consiste en transferir responsabilidades y poder de decisión a las personas.